

# 人財の育成とマネジメント



人の尊重

## 人財育成の考え方

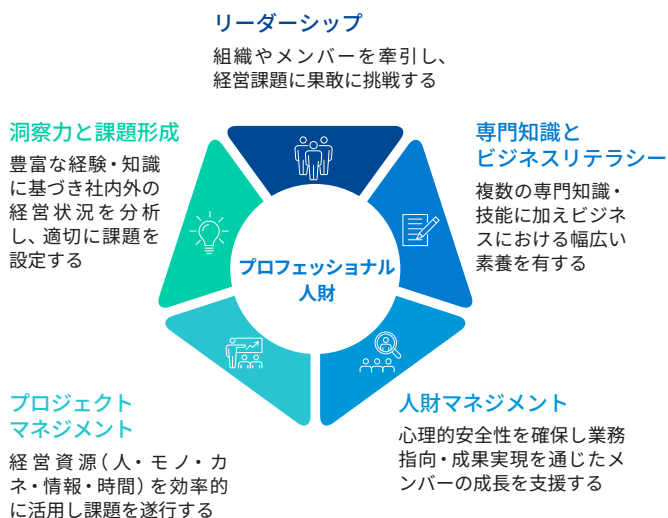
J-POWERグループでは、社員が目指す人財像を、複数の専門的知識と広い視野を持ち、プロジェクトと人財をマネジメントしながら経営課題に果敢に挑戦していくことのできる自律的な人財、すなわち「プロフェッショナル人財」と位置付けています。

CDP (Career Development Program) を通じてプロフェッショナル人財の育成と多様な人財の活躍推進に取り組んでいます。

## CDPの概要

CDPは「人財要件」「ローテーション」「キャリア形成支援制度」によって構成されています。OJTとOff-JTを組み合わせ、中長期的・総合的な視点に立ち、会社と社員の双方の価値向上につながる人財育成を進めています。

## プロフェッショナル人財



## 多様なCDP

女性社員が出産などのライフイベントに伴って一時的な就業制約が発生した場合でも主体的にキャリア形成を実現していけるよう、女性社員CDPを提示しています。

また、将来の電源構成やビジネスモデルの変化に柔軟に対応するために、事業部門やグループ会社の垣根を越えた横断的なCDPで機動的な人財配置を目指しています。

## 人財要件

職種、事業部門、職務別また職位に応じて会社が必要とする人財像を「人財要件」として定義し、必要な能力(行動要件)、知識・技能、推奨される資格や研修などを明示しています。社員は自身のキャリア形成および能力開発の指標として活用できます。

## CDPの概要



## ローテーション

社員のキャリアステージ全体を大きく「基礎知識・技術習得期」「エキスパート期」「プロフェッショナル期」の3つに分け、ローテーションを通じて、それぞれのステージに応じた能力の習得を促進しています。

## Column

### グループ横断的CDPの開始

J-POWERグループ全体で事業環境の変化に対応し、成長していくために、これまで限定的であったグループ会社間での人財交流を開始しています。「グループ横断的CDP」として2022年度は17人の火力系グループ会社の技術職社員が、グループ内他社の水力・風力部門やIT部門に出向しました。本制度の実施にあたっては、相談窓口の設置や定期的な面談の実施など、当該社員のモチベーションを高く保てるようサポート体制を整えています。

発電種別をまたいだ人財配置を通じて、設備構造の違いだけでなく保守・運用方法の違いも学ぶことで、総合的な「ユーティリティープレイヤー」の育成を目指しています。また、火力発電所の体系だった保守・運用ルールを風力事業など他部門へ展開するなど、グループ全体の競争力強化にもつながっていきます。



## 人財の育成とマネジメント

### キャリア形成支援制度

#### 自己申告制度

社員は毎年自らの職務遂行状況・保有能力等を確認のうえ将来展望などを会社に申告します。会社は申告内容について社員と面談し、中長期的な人財育成の観点からアドバイスをを行い、ローテーションを計画・実施しています。

#### 研修制度

社員のキャリアステージやライフステージに応じた研修制度、自律的なキャリア形成や能力開発のためのチャレンジを支援する取り組みを充実させています。また、事業環境の変化に対応した最新の知識を学ぶ機会として、例えばDXやカーボンニュートラルに関する目的別研修や、通学・通信教育による自己研鑽の奨励・支援を行っています。

さらに、若年社員にはOJTトレーナーやメンターを配置して、速やかな業務習熟と職場への定着や、キャリア形成を支援していきます。

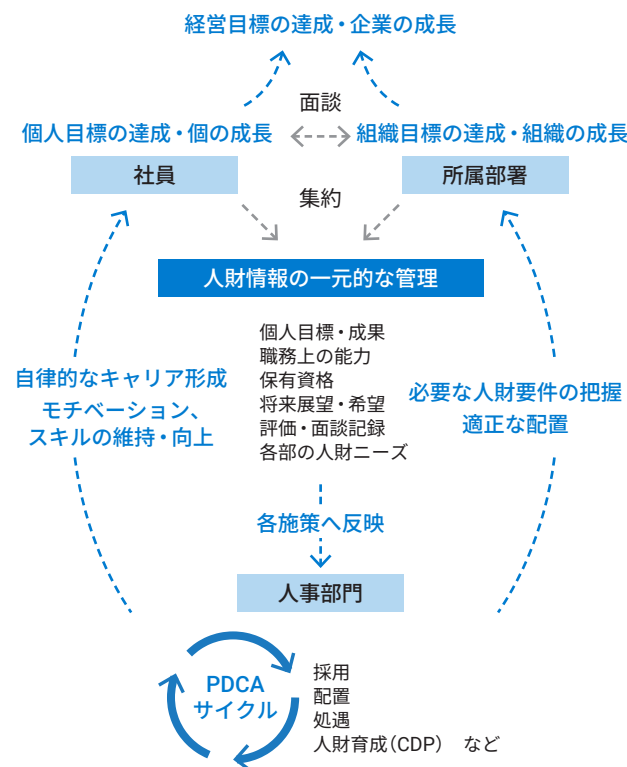
研修制度	公募・チャレンジ支援
階層別研修	社内インターン
部門別研修	留学(国内外大学院)
目的別研修	留職(途上国就業経験)
経営幹部養成研修	
自己研鑽の奨励	

### 評価マネジメント制度

当社は「目標管理制度による業務成果」と「職務遂行における発揮能力」の両面から社員を評価しています。こうした評価や職務遂行状況と、社員の将来展望や希望などの自己申告内容を一元的に管理しています。

これらの情報は人財の育成や戦略的な配置などの各施策に反映されます。社員のキャリアサポートやモチベーション維持を通じた個人目標の達成、適正な人財配置による組織目標の達成を図り、経営目標の達成に繋がっています。

#### 人財マネジメントのイメージ



#### Column

#### 建築職若手社員が自ら企画した「ものづくり研修」

部門別研修の新たな取り組みとして建築職の若手社員を対象とした「ものづくり研修」を実施しました。本研修は「自分が計画・設計したものが形になるところを目にする機会が少ない」という若手社員の声をきっかけに、社員自らが研修内容を企画したものです。検討にあたっては、当社が出資するスタートアップで、木材加工のクラウドサービスを提供するVUILD(株)の協力のもと、木材のサプライチェーンとものづくりをテーマに進められました。

研修は佐久間ダム・発電所が立地し、国内有数の木材の産地でもある静岡県浜松市天竜区で行われました。水力発電事業では治水と治山は切り離せないものです。天竜区で林業、製材、加工に携わる方々に協力いただき、伐採から製材までの過程を見学した後、若手社員が準備した設計に基づき木材の切り出しや組み立てを行いました。本研修では社員自らが研修内容を企画・提案し、設計から組み立てまでの一連のものづくりのプロセスを体験するとともに、木材のサプライチェーンや林業の重要性についても学ぶことができました。

なお、J-POWERでは建物の脱炭素化を目的に自社建築物への木材活用にも取り組んでいます。



自ら設計から組立までを行った製作物の前に並ぶ若手社員

## 人財の育成とマネジメント



人の尊重

### Column

#### 国内大規模洋上風力建設で活躍する社員にインタビュー



ひびきウインドエナジー(株)  
建設所 建設部 土木建築グループ  
森 勇太

##### ウインドファーム認証の取得から工事開始へ

私は2022年4月から、ひびきウインドエナジー(株)に出向し建築職として北九州響灘洋上ウインドファーム建設プロジェクトに携わっています。出向前は原子力部門で大間原子力発電所建設計画の安全審査を担当しており、洋上風力に携わるのは今回が初めてです。

着任してまず、ウインドファーム認証の審査対応を担当しました。この審査は建設サイトの環境条件の評価や、風車や支持構造物の強度・安全性を確認するもので、工事開始に不可欠です。私は海面下で風車を支える構造物と杭の接合部について地震動の影響評価を担当しました。欧州で認証済みの評価手法・材料をどのように日本の評価体系に取り込むかの検討や模型を使った実験など、チームで試行錯誤を重ね認証を取得することができました。

2023年3月の工事開始後は風車の組立・据付工事に向けた技術検討を行っています。風車の建設は、風や波などの制約を減らすために、できるだけ陸上で風車を組み立てた後に洋上

に設置します。陸上で高さ100m近いタワーを組み立てるため、風など諸条件の検討、架台の設計、基地港での配置計画などを担当しています。風車メーカーや建設会社、エンジニアリング会社など多くの関係者と調整しながら、海象条件に左右される工程管理や洋上風力固有のリスクに対応する保険の審査など、一つずつ課題をクリアして工事を進めています。

##### 総合的な強みを活かして建設工事を進める

国内での洋上ウインドファームの商用化はJ-POWERとしては初の試みですが、これまでさまざまな発電事業で培われた知見を活用しています。例えば、ウインドファーム認証の解析ケース、モデルの設定には陸上風力のノウハウを用いています。水力・火力現場を経験した社員からは運転開始後の維持管理に関する助言も得られます。さらに、英国トライトン・ノール洋上風力発電所の建設に現地で携わった社員も在籍しており、安全衛生環境管理手法や海底ケーブル埋設時の深度設定などで欧州の知見を活用しました。私自身は原子力部門で培った設計条件



現場で作業手順の確認(左手前が森さん)

の妥当性やロジック整理の考え方を基礎に、洋上風力という新たな専門技術の獲得に努めています。こうした会社全体で有するノウハウがプロジェクトの推進力になっていると感じます。

##### 蓄積した技術とノウハウを次なるプロジェクトへ

現場で蓄積された技術やノウハウは、J-POWER本店での技術発表会や社員とのディスカッションを通じて共有され、次の洋上風力開発に引き継がれています。特に、ウインドファーム認証の取得は大きな成果です。最大の技術課題となった地震動に対する耐震設計対応について土木・建築社員と共有したり、審査の過程・課題を基に今後のプロジェクト検討チームと一緒に審査効率化に向けた議論をしています。

私自身は、今後工事が本格化する中で技術力を高めながら、工程管理や複数の関係者間での課題解決といったプロジェクト管理に係る知見を獲得していきたいです。それらの経験や知見を、J-POWERの国内外での洋上風力開発やその先の新たな分野での挑戦に繋げたいと考えています。



風車の基礎となる杭の搬入